

간호사의 셀프리더십과 자아존중감이 간호업무성공에 미치는 영향에 관한 융합 연구

장미경¹, 김현영^{2*}

¹구미대학교 간호학과, ²전주대학교 간호학과

A Convergence Study on the Effects of Self-leadership and Self-esteem on Nursing Performance

Mi-Kyeong Jang¹, Hyun-Young Kim^{2*}

¹Department of Nursing, Gumi University

²Department of Nursing, Jeonju University

요 약 본 연구의 목적은 간호사의 셀프리더십, 자아존중감과 간호업무성공의 정도를 파악하고, 이들 변수간의 상관관계와 간호업무성공에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 연구대상 간호사의 셀프리더십은 5점 만점에 3.37±0.45점, 자아존중감은 4점 만점에 3.02±0.36점, 간호업무성공은 5점 만점에 3.59±0.45점이었다. 간호업무성공에 영향을 미치는 변수는 셀프리더십의 하위 요인 중에 자기기대($\beta=.24, p<.001$)와 리허설($\beta=.15, p=.008$) 및 자아존중감($\beta=.28, p<.001$)으로 나타났고, 이 변수들의 간호업무성공에 대한 설명력은 53.0%이었다($F=41.45, p<.001$). 본 연구를 통해 자기확신을 가지고 미리 연습하는 태도와 긍정적 자아존중감이 간호업무성공 향상에 영향을 미치는 것을 확인하였으며, 향후 전략 개발의 기초자료로 활용될 것으로 기대한다.

주제어 : 셀프리더십, 자아존중감, 간호업무성공, 간호사, 융합

Abstract The purpose of this study was to identify the degree of nursing self-leadership, self-esteem, and nursing performance and to analyze the relationship between these variables, and its effect on nursing performance. The self-leadership of the study nurses was 3.37±0.45 on the 5-point scale, 3.02±0.36 on the 4-point scale, and 3.59±0.45 on the 5-point scale. The variables affecting nursing performance were self-expectation($\beta=.24, p<.001$), rehearsal($\beta=.15, p=.008$), and self-esteem($\beta=.28, p<.001$), these variables accounted for 53.0%($F=41.45, p<.001$). The study could serve as a base material for the development of strategies to improve self-assured attitudes and positive self-esteem when performing tasks aimed at improving nursing performance.

Key Words : Self-leadership, Self-esteem, Nursing Performance, Nurse, Convergence

1. 서론

의료환경의 급속한 변화에 따라 병원들이 지속적 경영혁신을 해나가고 있으며, 의료서비스의 질을 향상하기 위하여 간호업무성공을 중요하게 다루고 있다[1,2]. 이러한 시대적 흐름은 보건의료전문인으로서 간호사에게 지속적인 자기개발을 통해 업무능력 향상, 새로운 아이디어

어 개발, 그리고 업무개선을 이끌어 내기를 요구하고 있다[3]. 따라서 간호사의 업무수행 능력과 관련된 조직과 개인 요인을 파악하기 위한 연구[2,4,5]가 지속되어 왔으며, 본 연구는 개인 요인을 중심으로 간호업무성공에 영향을 미치는 요인을 탐색하고자 하였다.

간호업무는 환자간호 업무와 더불어 간호과정 적용을 위한 요인, 조직구성원으로서 갖추어야 하는 태도요인,

*Corresponding Author : Hyun-Young Kim (flowhykim@gmail.com)

Received December 13, 2017

Accepted February 20, 2018

Revised December 20, 2017

Published February 28, 2018

그리고 문제해결과 자기개발을 위한 요인 등 다양한 측면을 포함하고 있다[6]. 이와 같이 여러 가지 요인으로 구성된 간호업무의 향상에 필요한 개인의 특성 중 하나는 창의적 성향을 기반으로 자신을 이끌어가는 동력으로 작용하는 셀프리더십이다[7]. 셀프리더십은 사회적 인지 이론과 내재적 동기부여 이론에 기초하며[3] 스스로 자기 자신에게 영향력을 발휘하기 위해 사용하는 행동, 사고방식 그리고 감정 등에 초점을 맞춘 자율성을 지닌 리더십을 의미한다[8]. 셀프리더십이 높은 간호사는 “인간 관계, 의사소통, 창의적 행동 그리고 간호 서비스”에 있어 경쟁력 있는 능력을 발휘하여 간호업무 성과를 향상한다고 보고되고 있다[1,9]. 즉, 개인 자율성을 기반으로 한 자아관리의 능동적 역량과 자기내부의 발전적 동기부여를 통하여 조직성과에 영향을 미친다[10]. 따라서 간호업무의 성과를 높이기 위하여 셀프리더십을 향상하기 위한 구체적인 전략이 마련되어야 할 것이다[2]. 이에 따라 본 연구는 셀프리더십의 하위 요인을 중심으로 연구를 수행하고자 하였다.

또 자아존중감은 업무성과에 영향을 주는 중요한 요인의 하나로, 인간의 행동과 사회 구성원으로서의 역할을 위한 내재적인 힘으로 작용한다[11]. 충분한 자아존중감을 지닌 개인은 자기 확신, 가치, 힘, 능력, 충분감, 유능감의 경향을 나타내며 자기 스스로 자기반성과 성찰을 통하여 자기변화와 발전적 개선을 꾀할 수 있는 능력을 가진 사람이다[12]. 자신에 대한 내적 평가인 자아존중감은 간호사에게 계속적인 자기 성장과 발전을 이루도록 하며[12] 자신이 사명감으로 수행하는 업무에 대한 강한 자부심으로 질 높은 간호서비스를 제공할 수 있게 된다[13]. 간호사 개개인이 자기 자신과 동료들을 존중하며, 병원 전체조직과 간호조직의 목표를 긍정적으로 받아들이고, 자신을 스스로 통제하면서 책임을 주도적으로 수행해 나갈 때 업무성과의 향상을 기대할 수 있을 것이다[9].

따라서 셀프리더십과 자아존중감은 간호업무성과에 큰 영향을 미칠 것으로 생각되므로, 셀프리더십과 자아존중감이 간호업무성과에 어떠한 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 내적 동력인 셀프리더십과 내적 평가인 자아존중감이 간호업무성과에 미치는 영향을 규명하고자 하였으며, 향후 간호사의 셀프리더십 개발에 필요한 실제적인 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 간호사의 셀프리더십, 자아존중감과 간호업무성과의 정도를 파악하고, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구 대상

본 연구는 D시에 위치한 600명상 이상의 4개 종합병원에 근무하는 간호사 중 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 참여하기로 동의한 180명을 대상으로 하였다. 표본의 크기는 G*power 3.0.10 program을 이용하여 회귀분석을 위한 유의수준 .05, 효과크기 .10, 검정력 .80, 독립변수 11개를 기준으로 179명이 필요하였고, 탈락률을 고려하여 총 200명을 대상으로 편의 추출하여 설문지를 배부하였다. 회수된 설문지 중 응답에 누락이 있는 20부의 설문지를 제외한 180부를 최종 분석 자료로 활용하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 셀프리더십

셀프리더십은 Manz[14]가 개발하고 김한성[15]이 수정·보완한 도구로 측정하였다. 이 도구는 자기기대, 리허설, 목표설정, 자기보상, 자기비판, 건설적사고의 6개 요인에 각각 3문항씩 총 18문항으로 구성되어 있다. ‘항상 그렇다’ 5점, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점의 Likert 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 셀프리더십이 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 김한성[15]의 연구에서 Cronbach’s α =.87, 강윤숙[9]의 연구에서 Cronbach’s α =.85이었으며, 본 연구에서의 Cronbach’s α =.86이었다.

2.3.2 자아존중감

자아존중감은 Rosenberg[16]가 개발하고 전병재[17]가 한국어로 번역한 도구로 측정하였다. 총 10문항으로 ‘매우 그렇다’ 4점, ‘매우 그렇지 않다’ 1점의 Likert 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 자아존중감이 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 전병재[17]의 연구에서 Cronbach’s α =.81, 정희심 등[18]의 연구에서 Cronbach’s α =.80이었고, 본 연구에서의 Cronbach’s α =.81이었다.

2.3.3 간호업무성공

간호업무성공은 고유경 등[6]이 개발한 도구로 측정하였다. 이 도구는 업무수행능력 7문항, 업무수행태도 4문항, 업무수준향상 3문항, 간호과정적용 3문항으로 총 4요인의 17개 문항으로 구성되어 있다. ‘매우 그렇다’ 5점, ‘전혀 아니다’ 1점의 Likert 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 간호업무성공이 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 고유경 등[6] 연구에서 Cronbach’s $\alpha=.92$, 임순임 등[4]의 연구에서 Cronbach’s $\alpha=.96$ 이었고 본 연구에서의 Cronbach’s $\alpha=.93$ 이었다.

2.4 자료수집 방법

자료수집을 시작하기 전에 E대학병원 연구윤리심의위원회의 승인(EMC 2014-05-015-002)을 받았다. 자료수집 기간은 2014년 8월 18일부터 9월 12일까지이며, 해당병원의 간호부서에 자료 수집 절차를 설명하고 승인을 받은 후 실시하였다. 연구자가 연구대상자에게 연구의 목적, 응답한 자료는 연구 목적 이외에는 사용하지 않을 것과 본인이 원하면 언제든지 중단할 수 있다는 것을 설명하였다. 서면 동의를 받은 후 설문지를 배부하고, 직접 읽고 스스로 작성 하도록 한 뒤 회수하는 방법으로 진행하였다.

2.5 자료분석 방법

본 연구의 자료는 SPSS 21.0을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 대상자의 셀프리더십, 자아존중감과 간호업무성공의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 자아존중감과 간호업무성공 차이는 t-test와 ANOVA, 사후검정은 Scheffé test로 분석하였다.
- 4) 대상자의 셀프리더십, 자아존중감과 간호업무성공의 상관관계는 Pearson’s Correlation Coefficients로 분석하였다.
- 5) 대상자의 간호업무성공에 미치는 영향요인은 stepwise multiple regression analysis로 분석하였다.

3. 연구 결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 평균연령은 27.9 ± 5.2 세였으며, 20대가 127명(70.6%)으로 가장 많았다. 성별은 여자가 175명(97.2%), 남자가 5명(2.8%)이었다. 결혼 유무는 미혼이 139명(77.2%), 기혼이 41명(22.8%)이었다. 종교가 없는 경우가 111명(61.7%)으로 가장 많았고, 학력은 3년제 대학이 76명(42.2%), 4년제 대학이 75명(41.7%), 대학원 재학 이상이 29명(16.1%)의 순으로 나타났다. 총 임상경력의 평균은 5.7 ± 5.0 년이고, 3년 이상 5년 미만과 5년 이상 10년 미만이 각각 49명(27.2%)으로 나타났다. 현부서 경력의 평균은 3.7 ± 2.8 년 이었고, 3년 이상 5년 미만이 51명(28.3%)으로 가장 많았다. 직위는 일반간호사가 159명(88.3%)으로 가장 많았고, 근무형태는 3교대 근무자가 162명(90.0%), 급여는 월 200

Table 1. Characteristics of participants (N=180)

Variables	Categories	n		%
		n	M±SD	
Age (years)	20 ~ 29	127		70.6
	30 ~ 39	44		24.4
	≥40	9		5.0
			27.9±5.2	
Gender	Male	5		2.8
	Female	175		97.2
Marital status	Single	139		77.2
	Married	41		22.8
Religion	Christian	38		21.1
	Catholic	16		8.9
	Buddhist	15		8.3
	No religion	111		61.7
Education background	3 year College	76		42.2
	Bachelor degree	75		41.7
	≥Master degree	29		16.1
Total clinical career (years)	<1	21		11.7
	1 ~ <3	31		17.2
	3 ~ <5	49		27.2
	5 ~ <10	49		27.2
	≥10	30		16.7
			5.7±5.0	
Current clinical career (years)	<1	28		15.6
	1 ~ <3	49		27.2
	3 ~ <5	51		28.3
	5 ~ <10	44		24.4
	≥10	8		4.4
			3.7±2.8	
Position	Staff nurse	159		88.3
	≥Charge nurse	21		11.7
Shift pattern	Three-shift	162		90.0
	Two-shift	18		10.0
Salary (10,000 won per month)	<200	35		19.4
	200 ~ <250	125		69.4
	250 ~ <300	13		7.2
	≥300	7		3.9
Department	Medical unit	52		28.9
	Surgical unit	60		33.3
	ICU ¹⁾ , ER ²⁾	27		15.0
	GY ³⁾ , PED ⁴⁾	15		8.3
	Others	26		14.4

¹⁾ICU: Intensive care unit

²⁾ER: Emergency room

³⁾GY: Gynecology

⁴⁾PED: Pediatrics

Table 2. Level of self-leadership, self-esteem, and nursing performance (N=180)

Variables	M±SD	Min	Max
Self-leadership	3.37±0.45	1.94	4.44
Self-expectation	3.41±0.60	2	5
Rehearsal	3.52±0.65	1.67	5
Creating goal	3.26±0.72	1	5
Self-compensation	3.77±0.66	1.67	5
Self-criticism	3.20±0.79	1	5
Constructive thought	3.08±0.75	1.33	5
Self-esteem	3.02±0.36	1.90	4
Nursing Performance	3.59±0.45	2.65	5
Competences	3.66±0.51	2.43	5
Attitude	3.60±0.52	2.25	5
Achievement	3.41±0.60	2	5
Process application	3.58±0.56	2	5

만원 이상 250만원 미만인 125명(69.4%)으로 가장 많았다. 근무 부서는 내과계 병동 52명(28.9%), 외과계 병동 60명(33.3%), 중환자실과 응급실 27명(15.0%)의 순서로

나타났다.

3.2 셀프리더십, 자아존중감과 간호업무성과 정도

셀프리더십의 평균은 3.37±0.45점이었고, 하위 요인으로는 자기보상이 3.77±0.66점으로 가장 높았고, 건설적사고가 3.08±0.75점으로 가장 낮았다. 자아존중감의 평균은 3.02±0.36점이었고, 간호업무성과의 평균은 3.59±0.45점이었다. Table 2

3.3 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 자아존중감과 간호업무성과의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 자아존중감 및 간호업무성과의 차이는 Table 3과 같다. 셀프리더십은 연령(F=7.04, p<.001), 성별(t=2.66, p=.009), 결혼상태

Table 3. Differences of self-leadership, self-esteem, and nursing performance by general characteristics (N=180)

Variables	Categories	Self-leadership		Self-esteem		Nursing Performance	
		M±SD	F or t (p) Scheffé	M±SD	F or t (p) Scheffé	M±SD	F or t (p) Scheffé
Age (years)	20 ~ 29 ^a	3.30±0.44	7.04 (.001)	2.99±0.35	1.97 (.143)	3.45±0.40	25.70 (.001)
	30 ~ 39 ^b	3.56±0.42		3.07±0.37		3.87±0.39	
	≥40 ^c	3.55±0.36		3.20±0.38		4.09±0.44	
Gender	Male	3.89±0.49	2.66 (.009)	3.04±0.51	0.14 (.892)	3.52±0.62	-0.35 (.729)
	Female	3.36±0.44		3.02±0.36		3.59±0.45	
Marital status	Single	3.33±0.45	-2.36 (.020)	2.98±0.35	-2.31 (.022)	3.51±0.40	-4.51 (.001)
	Married	3.52±0.40		3.13±0.38		3.85±0.52	
Religion	Christian	3.45±0.33	0.56 (.643)	3.15±0.34	2.20 (.090)	3.59±0.43	0.95 (.420)
	Catholic	3.32±0.48		2.98±0.40		3.70±0.52	
	Buddhist	3.36±0.45		2.97±0.29		3.43±0.33	
	No religion	3.35±0.48		2.99±0.36		3.59±0.46	
Education background	3 year college ^a	3.29±0.42	6.31 (.002)	2.99±0.32	1.06 (.349)	3.44±0.37	21.78 (.001)
	Bachelor degree ^b	3.36±0.43		3.02±0.36		3.57±0.42	
	≥Master degree ^c	3.62±0.47		3.10±0.44		4.02±0.45	
Total clinical career (years)	<1 ^a	3.34±0.51	1.81 (.128)	3.07±0.33	2.91 (.023)	3.35±0.46	17.95 (.001)
	1 ~ <3 ^b	3.31±0.47		2.85±0.30		3.36±0.34	
	3 ~ <5 ^c	3.33±0.44		2.99±0.38		3.45±0.35	
	5 ~ <10 ^d	3.36±0.45		3.06±0.34		3.69±0.40	
	≥10 ^e	3.57±0.35		3.13±0.39		4.05±0.40	
Current clinical career (years)	<1 ^a	3.41±0.49	0.45 (.773)	3.09±0.31	0.60 (.666)	3.47±0.49	3.57 (.008)
	1 ~ <3 ^b	3.38±0.50		2.97±0.40		3.54±0.53	
	3 ~ <5 ^c	3.31±0.43		3.02±0.39		3.50±0.36	
	5 ~ <10 ^d	3.41±0.41		3.05±0.33		3.77±0.37	
	≥10 ^e	3.42±0.25		2.98±0.18		3.82±0.40	
Position	Staff nurse	3.35±0.45	-1.74 (.084)	3.01±0.36	-0.72 (.474)	3.54±0.42	-3.92 (.001)
	≥Charge nurse	3.53±0.36		3.07±0.37		3.94±0.50	
Shift pattern	Three-shift	3.34±0.44	-3.13 (.002)	3.00±0.36	-1.50 (.135)	3.56±0.44	-2.38 (.019)
	Two-shift	3.68±0.39		3.14±0.34		3.82±0.51	
Salary (10,000 won per month)	<200 ^a	3.26±0.48	4.61 (.004)	2.96±0.35	2.03 (.111)	3.31±0.34	17.51 (.001)
	200 ~ <250 ^b	3.36±0.43		3.01±0.35		3.58±0.41	
	250 ~ <300 ^c	3.76±0.34		3.10±0.42		4.17±0.40	
	≥300 ^d	3.52±0.38		3.30±0.38		4.02±0.54	
Department	Medical unit	3.28±0.48	1.57 (.185)	3.00±0.32	0.34 (.854)	3.59±0.50	0.43 (.785)
	Surgical unit	3.42±0.44		2.99±0.39		3.54±0.50	
	ICU ¹⁾ , ER ²⁾	3.34±0.43		3.07±0.39		3.63±0.36	
	GY ³⁾ , PED ⁴⁾	3.31±0.41		3.06±0.40		3.55±0.36	
	Others	3.52±0.42		3.03±0.31		3.66±0.38	

¹⁾ICU: Intensive care unit

²⁾ER: Emergency room

³⁾GY: Gynecology

⁴⁾PED: Pediatrics

Table 4. Correlations among self-leadership, self-esteem, and nursing performance

(N=180)

Variables		Self-leadership					Self-esteem (ρ)	Nursing Performance (ρ)
		Self-expectation (ρ)	Rehearsal (ρ)	Creating goal (ρ)	Self-compensation (ρ)	Self-criticism (ρ)		
Self leadership	Self-expectation	1						
	Rehearsal	.39 (.001)	1					
	Creating goal	.53 (.001)	.42 (.001)	1				
	Self-compensation	.39 (.001)	.50 (.001)	.47 (.001)	1			
	Self-criticism	-.12 (.105)	.23 (.002)	.08 (.298)	.14 (.065)	1		
	Constructive thought	.51 (.001)	.32 (.001)	.47 (.001)	.27 (.001)	.04 (.579)	1	
Self-esteem		.54 (.001)	.08 (.277)	.43 (.001)	.34 (.001)	-.32 (.001)	.29 (.001)	1
Nursing Performance		.56 (.001)	.34 (.001)	.40 (.001)	.31 (.001)	-.06 (.421)	.34 (.001)	.49 (.001)

($t=-2.36$, $p=.020$), 학력($F=6.31$, $p=.002$), 근무형태($t=-3.13$, $p=.002$), 급여($F=4.61$, $p=.004$)에서 유의한 차이가 있었다. 즉, 연령은 30대(3.56 ± 0.42)인 경우, 성별은 여성(3.36 ± 0.44)보다 남성(3.89 ± 0.49)인 경우, 결혼상태는 미혼(3.33 ± 0.45)보다 기혼(3.52 ± 0.40)인 경우, 학력은 대학원 재학 이상(3.62 ± 0.47)인 경우, 근무형태는 3교대(3.34 ± 0.44)보다 2교대(3.68 ± 0.39)인 경우, 급여는 250만원 이상 300만원 미만(3.76 ± 0.34)인 경우에 셀프리더십이 유의하게 높았다.

자아존중감은 결혼상태($t=-2.31$, $p=.022$)와 총 임상경력($F=2.91$, $p=.023$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 즉, 결혼상태는 기혼(3.13 ± 0.38)인 경우가 미혼(2.98 ± 0.35)일 때보다 높았고 총 임상경력이 1년 이상 3년 미만(2.85 ± 0.30)인 경우에 자아존중감이 유의하게 높게 나타났다.

간호업무성과는 연령($F=25.70$, $p<.001$), 결혼상태($t=-4.51$, $p<.001$), 학력($F=21.78$, $p<.001$), 총 임상경력($F=17.95$, $p<.001$), 현부서 경력($F=3.57$, $p=.008$), 직위($t=-3.92$, $p<.001$), 근무형태($t=-2.38$, $p=.019$), 급여($F=17.51$, $p<.001$)에서 유의한 차이가 있었다. 즉, 연령은 20대 보다 30대(3.87 ± 0.39)와 40대 이상(4.09 ± 0.44)인 경우 유의하게 높았고, 결혼상태는 기혼(3.85 ± 0.52)인 경우, 학력은 대학원 재학 이상(4.02 ± 0.45)인 경우, 총 임상경력 10년 이상(4.05 ± 0.40)인 경우, 현부서 경력 10년 이상(3.82 ± 0.40)인 경우, 책임간호사 이상(3.94 ± 0.50)인 경우, 2교대(3.82 ± 0.51)인 경우, 250만원 이상 300만원 미만(4.17 ± 0.40)인 경우에 간호업무성고가 유의하게 높은 것으로 나타났다.

3.4 셀프리더십, 자아존중감과 간호업무성과의 상관관계

대상자의 셀프리더십, 자아존중감과 간호업무성과의 상관관계는 Table 4와 같다. 셀프리더십의 하위 요인 중에 자기기대($r=.56$, $p<.001$), 리허설($r=.34$, $p<.001$), 목표 설정($r=.40$, $p<.001$), 자기보상($r=.31$, $p<.001$), 건설적사고($r=.34$, $p<.001$)는 간호업무성결과와 유의한 양의 상관관계를 보였고, 자기비판은 간호업무성결과와 음의 상관관계를 보였으나 통계적으로 유의하지 않았다. 자아존중감과 간호업무성결과($r=.49$, $p<.001$)는 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

3.5 간호업무성결과에 영향을 미치는 요인

대상자의 간호업무성결과에 영향을 미치는 있는 요인을 분석한 결과는 Table 5와 같다. 일반적 특성에서 간호업무성결과와 유의한 차이를 보였던 변수 8개 변수 중 결혼상태, 학력, 직위, 근무형태, 급여는 더미변수로 처리하였고, 일반적 특성 8개 변수, 셀프리더십 6요인 변수 그리고 자아존중감을 독립변수로 하고 간호업무성결과를 종속변수로 하였다.

회귀분석에 앞서 독립변수들 간의 다중공선성을 진단하기 위하여 분석한 결과 공차한계(tolerance)는 0.57~0.80로 0.1이상으로 나왔으며, 분산팽창계수(VIF)는 1.25~1.77의 값을 취하므로 10을 넘지 않아 독립변수들 간의 다중공선성 문제를 배제할 수 있었다. Cook's D 통계량을 이용하여 영향력을 분석한 결과 180개 중 최대값이 .11로 1.0이상인 개체가 없었다.

Table 5. Influencing factors on nursing performance (N=180)

Variables		β	t	p
Total clinical career (years)		.29	4.57	.001
Education background	\geq Master degree	.17	2.77	.006
Self-leadership	Self-expectation	.24	3.54	.001
	Rehearsal	.15	2.67	.008
Self-esteem		.28	4.48	.001
AdjR ² =.53, F=41.45, p<.001				

Durbin-Watson 검정통계량은 1.80으로 2와 가까워 오차항의 자기상관이 없는 것으로 나타났다.

간호사의 간호업무성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로는 일반적 특성의 총 임상경력($\beta=.29, p<.001$)으로 나타났으며, 다음으로 자아존중감($\beta=.28, p<.001$), 셀프리더십의 자기기대($\beta=.24, p<.001$), 대학원 재학 이상($\beta=.17, p=.006$)과 셀프리더십의 리허설($\beta=.15, p=.008$)로 나타났다. 분석 결과 간호업무성과 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며, 위의 영향요인들은 간호업무성과를 53.0% 설명하였다($F=41.45, p<.001$).

4. 논의

본 연구는 병원 간호사의 셀프리더십과 자아존중감이 간호업무성과에 미치는 영향을 규명하고자 수행되었으며, 셀프리더십의 자기기대와 리허설, 자아존중감 그리고 간호사의 총 임상경력과 학력이 간호업무성과와 관련된 변수로 나타났다.

본 연구에서 간호사의 셀프리더십 정도는 5점 만점에 3.37점이었으며 자기보상, 리허설, 자기기대, 목표설정, 자기비판, 건설적사고 순으로 나타났다. 그 중 자기보상 3.77점, 리허설 3.52점으로 높게 인식하고 있는 반면 자기비판 3.20점, 건설적사고는 3.08점으로 비교적 낮게 인식하고 있었다. 이는 간호사를 대상으로 한 서문경애 등[2]의 연구, 중학교 교사를 대상으로 한 김한성[15]의 연구, 3개 대학에 재학 중인 간호대학생을 대상으로 한 한선희, 유혜순[19]의 연구에서 자기비판과 건설적사고를 낮게 인식하는 것과 유사한 결과이다. 이와 같이 간호업무 중 자기비판과 건설적 사고가 낮게 나타난 것은 문제 발생의 원인을 자신보다는 구성원이나 환경의 탓으로 여기려는 방어기제의 사용 때문이라 생각된다[20]. 셀프리더십

의 건설적사고는 어려운 상황을 장애물로 인식하기보다는 기회요인으로 보는 긍정적 사고패턴을 의미하며[15], 낮은 건설적사고를 가진 사람은 어려운 상황을 극복하기보다는 장애물로 인식하는 경향을 보인다[19]. 따라서, 장애를 긍정적 변화의 계기로 인식하여 간호사 개개인이 조직의 리더로 성장할 수 있도록 자기비판과 건설적사고 향상을 위한 전략 개발이 필요할 것으로 생각된다.

간호사의 자아존중감 정도는 4점 만점에 3.02점이었으며, 종합병원 간호사를 대상으로 한 송희정 등[21]의 연구와 요양병원 간호사를 대상으로 한 심미라 등[5]의 연구는 본 연구와 비슷한 결과를 나타냈으나, 응급실에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 전연진 등[22]은 본 연구 대상자의 자아존중감 보다 비교적 낮게 나타났다. 이는 응급실 간호사가 급박하고 긴장된 상황 속에서 근무함으로써 자아존중감이 상대적으로 낮게 측정되는 것으로 보이며, 자아존중감은 개인의 자아개념은 물론 근무 환경이나 업무의 경중에 따라 영향을 받는 것으로 판단된다. 자아존중감을 향상시키기 위한 전략으로 개인적으로는 긍정적 자아개념을 고취시키고 조직적으로는 근무환경 개선과 업무의 부담을 해소할 수 있는 장치 마련이 필요할 것으로 생각된다[22].

간호사의 간호업무성과 정도는 5점 만점에 3.59점이었으며 간호업무 수행능력, 간호업무 수행태도, 간호과정 적용, 간호업무 수준향상 순이었다. 이는 대학병원 간호사를 대상으로 연구[4,23]에 비하여 낮은 수준이다. 그 이유는 선행연구[4,23]에 비해 간호사들의 임상경력이 상대적으로 단기인 간호사들이 많았기 때문인 것으로 보인다. 간호업무성과의 향상을 위해서는 자신이 속한 간호단위의 간호업무에 대한 교육훈련을 통해 전문지식을 함양하고, 간호단위에서 발생하는 문제해결 능력과 지속적인 자기개발 노력이 필요하다[6]. 서로 다른 지역의 다양한 부서에서 근무하는 간호사를 대상으로 간호업무성과를 측정할 선행 연구와 비교한 결과, 간호업무성과에 차이를 나타내는 요인들이 유사하게 나타났다[4,5,24-26]. 즉, 연령, 경력 및 직위가 높을수록, 그리고 석사학위 이상의 높은 교육수준을 갖출수록 업무에 대한 자신감과 전문성이 증가하면서 간호 역량이 향상되고 이에 따라 간호업무성과도 높아지는 것으로 추론할 수 있다[24].

자아존중감은 간호업무성과와 유의한 상관관계를 나타내고 있는데 대학병원과 종합병원에 근무하는 간호사의 자아존중감이 높을수록 영적간호역량이 높아지는 심

미라 등[27]의 연구 결과와 유사한 맥락이다. 최진이 등[28]도 간호사의 유머감이 좋을수록, 자존감 정도가 높을수록 간호업무성도가 높아진다고 하여 본 연구를 지지하는 결과를 보여 주었다. 이러한 연구결과를 통해서 간호업무성도를 증가시키기 위해서는 간호를 제공하는데 필요한 물리적 환경조성, 물품의 조달, 지속적인 관리를 포함한 행정적 측면의 지원뿐만 아니라 간호사의 내적 측면 즉 자아존중감 향상을 위한 프로그램이 필요할 것이다[28].

셀프리더십의 6개 하위 요인 중에서 자기기대, 목표설정, 리허설, 건설적사고, 자기보상의 순으로 유의한 상관관계를 나타냈으며, 자기비판과는 상관관계가 나타나지 않았다. 그리고 상관관계를 보인 하위 요인 중에서는 자기기대와 리허설이 유의한 영향을 미치는 요인으로 분석되었다. 박경남, 박미경[29]은 간호사의 셀프리더십 정도가 높을수록 간호업무 수행도와 조직몰입 정도가 높아지는 것으로 보고 하였으며, 김지영과 홍주영[30]은 셀프리더십이 높은 간호사일수록 직무스트레스 정도는 낮고 직무만족 정도는 높은 것으로 나타났다. 이러한 보고들은 본 연구에서 간호사의 셀프리더십 정도가 높을수록 간호업무성도가 높아진다는 결과와 일치하고 있다. 따라서 간호사 교육과정에 개인은 물론 조직의 업무성과 향상을 위하여 셀프리더십에 대한 내용을 반영함으로써 체계적으로 관리할 필요성이 있다.

간호업무성도에 미치는 요인을 분석하기 위한 다중회귀분석 결과에서, 총 임상경력이 가장 큰 영향을 미치며, 자아존중감, 셀프리더십의 자기기대, 학력, 셀프리더십의 리허설 순으로 나타났다. 이 결과는 김혜숙 등[31]의 연구와 유사한 결과로 간호사의 임상경력이 중요하며, 경력을 유지하기 위해서는 직무경험에 근거한 간호조직문화를 형성하고 개인의 적응능력을 키워나가야 할 것이다[32]. 풍부한 능력을 가진 성숙한 간호사의 수가 증가함에 따라 간호서비스의 수준과 질도 향상되며 연속성 있는 간호업무의 숙련을 통하여 간호실무의 발전도 기대할 수 있을 것이라 사료된다[4]. 또한, 학력이 간호업무성도에 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 학력에 따라 간호업무성도에 차이가 나타난 선행연구[2,24]와 유사한 결과로서, 이를 종합해볼 때 학력이 간호업무성과와 밀접한 관련이 있다는 것을 추론해 볼 수 있다.

최진이 등[28]의 연구에서 자아존중감이 간호업무성도에 영향을 미치는 요인으로 유사한 결과를 나타내고

있으며, 추후 간호사의 내적 측면인 자아존중감을 높여주는 요인과 이를 방해하는 요인을 찾아내어 간호사의 자아존중감이 간호업무성도에 어떠한 영향을 미치는지 심층적으로 고려할 필요가 있다고 생각된다[5].

서문경에 등[2]은 간호사의 자기기대가 높을수록 독자적 간호업무성과와 비독자적 간호업무성과가 좋을 뿐만 아니라 좋은 대인관계 능력을 나타낸다고 하였다. 내적 동기부여에 초점을 맞춘 셀프리더십이 간호업무성도에 영향을 미치는 중요 변수라는 점을 감안한다면 추후 셀프리더십의 하위 요인에 대한 다각적인 검토가 필요하다고 본다.

본 연구는 4개의 종합병원급 이상에서 근무하는 간호사를 대상으로 하였다는 점에 의의가 있다. 셀프리더십 중에 자기기대와 리허설이 간호업무성도에 영향을 미치는 요인으로 나타난 결과를 토대로, 간호사의 셀프리더십을 강화하는 전략 개발에 참조할 수 있는 기초자료가 될 것으로 기대한다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 대학병원 및 종합병원에 근무하는 간호사의 셀프리더십과 자아존중감이 간호업무성도에 미치는 영향을 규명하여 간호업무성도에 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 수행되었다.

간호사의 자아존중감이 간호업무성도에 영향을 미치는 요인으로 나타났고, 셀프리더십의 하위 요인 중에서 자기기대, 리허설 그리고 간호사의 일반적 특성인 총 임상경력과 학력이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결론적으로 간호업무성도를 높이기 위해서는 긍정적인 자아존중감을 바탕으로 간호사가 자신의 업무수행 능력에 대한 자기확신을 가지고, 예상되는 중요 상황에 능숙하게 대처하기 위하여 미리 연습하는 태도를 가지는 것이 중요함을 알 수 있었다. 따라서 간호업무성과 향상을 위해서 셀프리더십과 자아존중감을 함양할 수 있는 프로그램이 필요하다는 것을 확인하였다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 간호 조직문화, 대상자의 특성을 고려한 셀프리더십 향상을 위한 교육 프로그램의 개발을 제언한다. 둘째, 셀프리더십 증진 프로그램 제공 후 중재에 따른 효과를 규명하는 연구를 제언한다. 셋째, 간호사의 업무성과 영향요인으로 개인적 변인뿐만 아니라 조직내 환경적

요인을 포함하여 반복 연구를 제언한다.

REFERENCES

- [1] C. C. Manz & H. P. Sims. (2001). *The New superleadership*. Oakland, California : Barrett-Koehler Publishers.
- [2] G. A. Seomun, S. O. Chang, K. H. Cho, I. A. Kim & S. J. Lee. (2006). The Relation between Self-leadership and Outcome of Nursing Practice. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 12(1), 151-158.
- [3] H. J. Won & S. H. Cho. (2013). A Review of Research on Self-leadership in Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 19(3), 382-393.
DOI : 10.11111/jkana.2013.19.3.382
- [4] S. I. Im, H. S. Kim & J. Park. (2012). The Effects of Nurse's Communication and Self-Leadership on Nursing Performance. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(3), 274-282.
DOI : 10.5807/kjohn.2012.21.3.274
- [5] M. R. Sim & K. H. Kim. (2010). Job Satisfaction, Self-Esteem, and Nursing Task Performance among Registered Nurses and Nurse Assistants in Long-Term Care Hospitals. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 16(4), 446-454.
DOI : 10.11111/jkana.2010.16.4.446
- [6] Y. K. Ko, T. W. Lee & J. Y. Lim. (2007). Development of a Performance Measurement Scale for Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 37(3), 286-294.
DOI : 10.4040/jkan.2007.37.3.286
- [7] T. C. DiLiello & J. D. Houghton. (2006). Maximizing Organizational Leadership Capacity for the Future: Toward a Model of Self-leadership, Innovation and Creativity. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 319-337.
- [8] C. C. Manz & H. P. Sims. (1995). *Business without bosses: How self-managing teams are building high-performing companies*. New York : John Wiley & Sons, Inc..
- [9] Y. S. Kang, Y. J. Choi, D. L. Park & I. J. Kim. (2010). A Study on Nurses' Self-Leadership, Self-Esteem, and Organizational Effectiveness. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 16(2), 143-151.
DOI : 10.11111/jkana.2010.16.2.143
- [10] G. A. Seomun. (2005). The Relationship of Self-leadership, Job Satisfaction and Perceived Outcome in Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 11(1), 45-58.
- [11] H. S. Kim, H. W. Yim, J. Y. Lee, H. J. Cho, S. J. Jo & W. C. Lee. (2007). Influence of Self-Esteem and Social Support on the Depression Status of Some Clinical Nurses. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 19(2), 125-134.
- [12] S. C. Grossman & T. M. Valiga. (2012). *The new leadership challenge: Creating the future of nursing*. Philadelphia : F. A. Davis Company.
- [13] K. A. Park, H. S. Back & J. S. Han. (2007). The Effects of REBT Group Counseling on the Job Stress, Positive Affect, Negative Affect and Self-Esteem of Nurses. *Korea Journal of Counseling*, 8(3), 951-963.
DOI : 10.15703/kjc.8.3.200709.951
- [14] C. C. Manz. (1983). *The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work*. New Jersey : Prentice-Hall.
- [15] H. S. Kim. (2002). *The Relationship between Teachers' Self-Leadership and the Job Satisfaction at Secondary Schools*. Master's thesis. Soongsil University, Seoul.
- [16] M. Rogenberg. (1995). *Society and the adolescent Self-image*. Princeton, New Jersey : Princeton University Press.
- [17] B. J. Jon. (1974). Self-esteem : A Test of its Measurability. *Yonsei Review*, 11(1), 107-130.
- [18] H. S. Jeong, S. E. Choi & S. D. Kim. (2012). Relationship between Nurse Managers' Facilitative Communication and Nurses' Self-esteem. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(3), 175-183.
DOI : 10.5807/kjohn.2012.21.3.175
- [19] S. H. Han & H. S. Yu. (2012). College Women's Self-leadership, Stress of Clinical Practice and Self Disclosure in an Area. *The Journal of Korean academic society of nursing education*, 18(1), 131-140.
DOI : 10.5977/jkasne.2012.18.1.131
- [20] M. H. Jung & M. S. Koh. (2012). The Effects of Preceptor Nurses' Self-Leadership on Role Recognition and Job Satisfaction. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 18(2), 146-154.
DOI : 10.11111/jkana.2012.18.2.146
- [21] H. J. Song & S. M. Lee. (2016). The Effects of Hospital Nurses' Self-Esteem and Communication Skill on Self-Leadership and the Quality of Nursing Service. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic*

- Society*, 22(3), 220-229.
DOI : 10.11111/jkana.2016.22.3.220
- [22] Y. J. Jun & M. H. Sung. (2014). Effects of Traumatic Events, Compassion Fatigue, Self-esteem, and Compassion Satisfaction on Burnout of Nurses in Emergency Department. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 23(2), 80-88.
DOI : 10.5807/kjohn.2014.23.2.80
- [23] M. S. Choi & Y. M. Cho. (2016). Effect of Clinical Nurses's Basic Psychological Need, Self-Leadership and Job Stress on Nursing Performance. *Journal of Digital Convergence*, 14(8), 343-353.
DOI : 10.14400/JDC.2016.14.8.343
- [24] Y. J. Son, Y. A. Lee, K. N. Sim, S. S. Kong & Y. S. Park. (2013). Influence of Communication Competence and Burnout on Nursing Performance of Intensive Care Units Nurses. *The Korean journal of fundamentals of nursing*, 20(3), 278-288.
DOI : 10.7739/jkafn.2013.20.3.278
- [25] K. R. Choi, S. E. Heo & D. H. Moon. (2016). Convergence Study on the Influence of Job Stress of Shift Work Nurses on Nursing Performance. *Journal of the Korea Convergence Society*, 7(4), 107-121.
DOI : 10.15207/JKCS.2016.7.4.107
- [26] Y. M. Yun & M. S. Yoo. (2017). Effects of Emotional Competence, Learning Organization, and Nursing Organization Culture among Nursing Performance of Clinical Nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*, 11(4), 29-40.
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2017.11.4.029>
- [27] M. R. Sim, J. Kim & S. K. Choi. (2017). Influence of Self-Esteem, Communication and Existential Well-Being on Spiritual Care Competence in Nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 24(4), 286-295.
DOI : 10.7739/jkafn.2017.24.4.286
- [28] J. Y. Choi, I. Y. Hwang & Y. M. Park. (2012). Relationship among Sense of Humor, Self-esteem, and Performance in Nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(1), 10-17.
DOI : 10.5807/kjohn.2012.21.1.10
- [29] K. N. Park & M. K. Park. (2008). A Study on Nurses' Self-Leadership, Organizational Commitment and the Nursing Performance. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 14(1), 63-71.
- [30] J. Y. Kim & J. Y. Hong. (2007). Self-leadership, Job Stress and Job Satisfaction among Clinical Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 13(2), 184-190.
- [31] H. S. Kim, S. Min & S. I. Im. (2013). The Effect of Nurse's Competency Empowerment and Boss' Job Competency Recognition Level on Work Performance. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 22(2), 75-82.
DOI : 10.5807/kjohn.2013.22.2.75
- [32] H. J. Kwon, Y. J. Kim & K. S. Lee. (2014). Career Female Nurses' Professional Experiences : Coordinating. *Women's Studies Review*, 31(1), 33-62.
DOI : 10.18341/wsr.2014.31.1.33

장 미 경(Jang, Mi-Kyeong)

[정회원]



- 2015년 2월 : 을지대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2015년 9월 ~ 현재 : 을지대학교 대학원 간호학 박사과정 중
- 2016년 9월 ~ 현재 : 구미대학교 간호학과 조교수

▪ 관심분야 : 기본간호, 성인간호

▪ E-Mail : mkjang9922@hanmail.net

김 현 영(Kim, Hyun-Young)

[정회원]



- 2010년 2월 : 서울대학교 간호학과 (간호학박사)
- 2010년 3월 ~ 2015년 8월 : 을지대학교 간호학과 교수
- 2015년 9월 ~ 현재 : 전주대학교 간호학과 교수

▪ 관심분야 : 간호관리

▪ E-Mail : flowhykim@gmail.com